

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล”
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
Teamwork of The School Administrators in Banmo “Phatthanannukul”
School Under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office

กิริชามณูญ์ แสงสว่าง

Pirachamon Sangsawang

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100031@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 55 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 48 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย และ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

This research objective were: 1) to study the teamwork of school administrators in Banmo "Phatthanannukul" School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office; and 2) to compare the teamwork of school Administrators in Banmo "Phatthanannukul" School under the Saraburi Secondary Educational Service area Office as classified by education level and work experience. This research was a survey. The population was 55 teachers of Ban Mo School “Pattananukul” under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office. The sample was 48 teachers in Banmo "Phatthanannukul" School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis;

(4) research paper writing. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results showed that: 1) the teamwork of school administrators in Banmo "Phatthananukul" School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office, overall was at the highest level. As the highest-level aspect was having common goals and the lowest-level aspect was an open communication; and 2) the comparison of the teamwork of school administrators in Banmo "Phatthananukul" School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office Saraburi, classified by education level and work experience as a whole and each aspect were not different.

Keywords: Teamwork, School Administrators

บทนำ

ในสภาพของสังคมไทยในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคของโลกาภิวัตน์ ทำให้ในปัจจุบันสังคมและวัฒนธรรมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การหลั่งไหลเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อแบบแผนพฤติกรรม ค่านิยมและทัศนคติ ของคนในชาติ ดังนั้น การศึกษานับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากของคนในปัจจุบันนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการศึกษาย่อมนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เป็นมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย กล้าคิด กล้าตัดสินใจ จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพ อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคน

สังคมในยุคปัจจุบันได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพทางด้านร่างกาย และจิตใจ โดยเฉพาะทางการศึกษาหรือการทำงาน มีการแข่งขันสูง จึงส่งผลให้การทำงานในปัจจุบันได้ตื่นตัวและให้ความสนใจต่อการทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหาร ช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์ และสามารถก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (อริศชรา อุ่มสิน, 2560: 1)

ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร จึงทำให้องค์กรต้องวางแผนเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ เป็นองค์กรหนึ่งที่มีมุ่งแสวงหา แนวความคิดและเทคนิคในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร นักวิชาการบางคนได้ยืนยันว่าการสร้างทีมงานเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่นิยมมากที่สุด เพราะเป็นความพยายามที่จะช่วยกลุ่มให้แก้ปัญหาตนเองโดยการเรียนรู้และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้จริง เพราะแนวคิดการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่จะทำให้สมาชิกสามารถตรวจสอบพฤติกรรมของตนเอง และค้นหาสาเหตุของการกระทำอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงาน และส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

ความสำคัญการทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกันและให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอกัน ระหว่างบุคคลการโดยให้การสนับสนุนและมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกันไม่ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการ

ทำงานทำให้มีอารมณ์แจ่มใสต่อกัน มีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพตระหนักในความสำคัญของตัวเองและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับการให้เกียรติกันโดยใช้วิธีการอภิปรายและประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559: 1)

การทำงานเป็นทีมที่ไม่สมบูรณ์ จึงพบปัญหาการสื่อสารไม่ตรงกัน ส่งผลให้บุคลากรไม่ยอมมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม อาจเกิดความขัดแย้ง ขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สุดท้ายอาจจะเลิกคบหา เพราะไม่หันหน้ามาคุยกันก็ได้ ส่งผลให้ขาดความเชื่อมโยงไม่สามารถทำงานประสพผลดีและไม่มีคุณภาพ และเป้าหมายสำคัญสถานศึกษาขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรค การทำงาน บางอย่างดำเนินงานไม่สำเร็จ งานบางอย่างไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพงานบางอย่างเกิดความล่าช้ากว่ากำหนด ส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดได้

โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ซึ่งแต่ละโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแผนนโยบาย การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นบุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ประสพผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์กรประสพผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” ที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ แต่จากการร่วมทำงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ยังพบปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีม พบว่าการทำงานภายในองค์กร บุคลากรยังมีการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน การปรึกษาหรือการวางแผนในการร่วมกันทำงานยังมีน้อย บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสพผลสำเร็จเท่าที่ควร การสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจ ความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อยส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระฉับกระชวยในทุกแง่มุม เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร และในด้านสร้างเสริมความแข็งแกร่งขององค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553: 11) จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ประเมินการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

2. ครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลาพันธ์, 2541: 42) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยครูผู้สอนโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 55 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัย ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ (1.1) 1-10 ปี (1.2) 11 ปีขึ้นไป และ 2) ระดับการศึกษา (2.1) ปริญญาตรี และ (2.2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลาพันธ์, 2541: 42) มี 6 ด้าน จำแนกเป็น 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด มีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967)

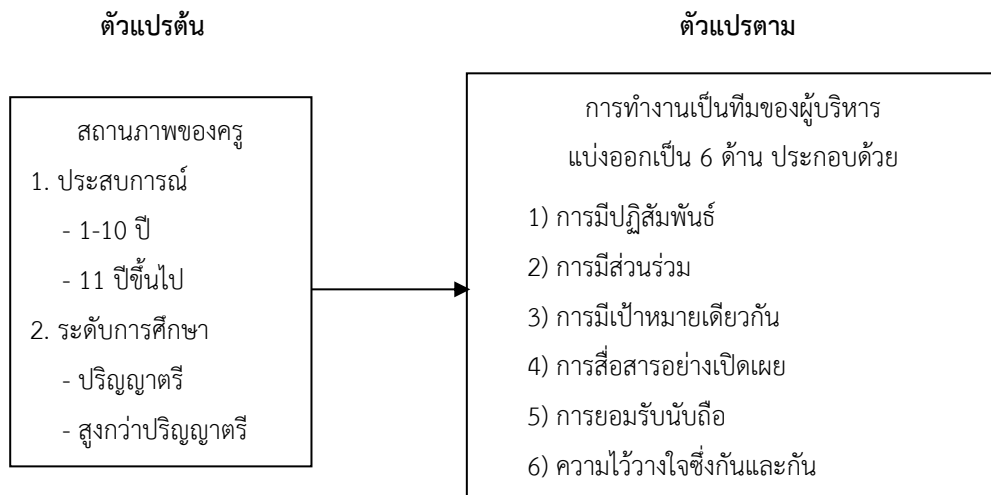
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยใช้ร้อยละ และค่าเฉลี่ย (\bar{X})

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษาโดยใช้ค่าที

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” จำแนกตามการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 75 การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25 จำแนกตามประสบการณ์ ที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33

2. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 การมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู การมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.2 การมีส่วนร่วม พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครูการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานสำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.3 การมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู การมีเป้าหมายเดียวกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และผู้บริหารให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.4 การสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู การสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เมื่อมีปัญหาคืออุปสรรคในโรงเรียนผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.5 การยอมรับนับถือ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู การยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจและผู้บริหารยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2.6 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามการประเมินของครู ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ สำหรับข้อที่เหลือทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบการประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีตามการประเมินของครู พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร การมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ลำดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผยตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ได้ตระหนักถึงการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา จึงได้มีการอบรม สัมมนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียน ดังที่มัลลิกา วิชชุกรองครัด (2553: 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญใน

การปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องปรับปรุงอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน กลีบมาลัย (2556: 86) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมีความแปรปรวนร่วมกัน ประมวลร้อยละ 4 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอักษร ใจอ่อน (2562: 43-46) วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า การบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการยอมรับนับถือ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 การมีปฏิสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการปฏิบัติงานของครูเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับสถานศึกษา โดยผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา เห็นงาม (2559: 74) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการทำงานโดยกระบวนกรกลุ่ม เต็มใจในการร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงานเป็นทีมที่ดีผู้ประสานงานจะต้องมีทัศนคติทางบวกและสอดคล้องกับเอริก นที เลอนอบ (2562: 63) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะ การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานเข้ามาร่วมกันทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถ ระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เห็นพ้องต้องกันในการกิจ สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมี สิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิที่ได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ทำให้เกิดความ มั่นใจว่าทุกคน เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้ อย่างชัดเจน

1.2 การมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อ แก้ไขปัญหา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561: 188) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็น

ทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องใน องค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินผลร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน เนื่องจากคณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จและครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

1.3 การมีเป้าหมายเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนา นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผน และกำหนดปฏิทิน ปฏิบัติงานประจำปี ให้กับบุคลากรให้มีความเข้าใจตรงกัน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ้พบว่า ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านมีบทบาท อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้การที่จะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น ทีมงานทุกคนจะต้องมีความคิด มีทัศนคติที่ดีในการ ทำงานร่วมกัน ซึ่งรูมิก (Romig) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีการติดต่อที่ดีทั้งสองทางเกิดการคิดใหม่ ๆ ที่ สร้างสรรค์เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกัน ได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

1.4 การสื่อสารอย่างเปิดเผย ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนา นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึง ความสำคัญของการสื่อสารอย่างเปิดเผย การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดข่าวสาร และความคิด ได้ตรงตามความต้องการ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำทีม และบุคลากรต่างมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมย่อมดีกว่าการทำงาน เพียงลำพัง การทำงานเป็นทีมได้ช่วยกันระดมความคิด ร่วมกันวางแผนร่วมกัน ลงมือปฏิบัติ ร่วมกันประเมินผล การปฏิบัติงานร่วมกันรับผิดชอบ และร่วมกันภาคภูมิใจในผลงาน

1.5 การยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน บ้านหมอ “พัฒนา นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนมีลักษณะการ ทำงานที่รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความตระหนักว่าทุกคนมี ความสำคัญต่อการทำงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็ม ใจและให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559 : 78) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะครูใน โรงเรียนมีลักษณะการทำงานที่รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันมีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกัน

และกัน มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน

1.6 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนนำเอาวิธีการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใหม่ ๆ ทางการบริหารการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้อย่างสะดวก คอยให้คำปรึกษาแนะนำ มีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินงานด้วยความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคลากรทาง การศึกษาในโรงเรียน สามารถจะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้และไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จันทรจิรา จิตนาวาร (2559 : 80-81) ได้ศึกษาการศึกษากการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตราด พบว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เพราะคนเราสิ่งที่ต้องการมากไปกว่าค่าตอบแทนก็คือ ความต้องการทางสังคม และความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกันถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นก็อาจหมดกำลังใจในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าในตนเองเมื่อบุคคลมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แล้วจะส่งผลให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เปรียบเทียบการประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ของครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีความเข้าใจ มีทิศทางและมุมมองที่ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559: 116) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ แล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การมีปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและน้ำใจอันดีต่อกัน

2. การมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีการประเมินผลงานทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ สามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

3. การมีเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความเข้าใจในทิศทางการทำงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกันที่กำหนดขึ้น ยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

4. การสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้รับรู้ข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย มีการปรึกษาหารือกันอย่างมีเหตุผล มีการติดต่อสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ด้วยความจริงใจและเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในโรงเรียนผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย

5. การยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้จักความสามารถในการทำงานของกันและกัน ให้ความสำคัญว่าทุกคนมีความเสมอภาคกันในการทำงาน ร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับเหตุผลของกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่การตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรัก ความเมตตาต่อกัน มีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ สามารถให้คำปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง มีความผูกพันกัน สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนครูอย่างจริงใจ มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี โดยเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในสหวิทยาเขตปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง แนวทางพัฒนาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหม้อ “พัฒนานาถกุล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*

พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2561 - 2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ

กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กรวิภา งามวุฒิมวงค์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กาญจนา สุระคำ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คะนิง เจริญชัย. (2543). *การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการบริหารองค์การการบริหารส่วนตำบล (อบต.) อำเภอนำพอง จังหวัดขอนแก่น*. ม.ป.ท.

จริยา เห็นงาม. (2559). *ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จันทร์จิรา จิตนาสาร. (2559). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). *ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณพิตรา เสริมศรี. (2559). *การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนสิการณ อนุธกพัฒนา. (2555). *การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรสวรรค์ สุขสนาน และจรัส อติวิทยากรณ. (2560). *การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศิริพร โกศล. (2560). *ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สังข์ทอง รอดูศึก. (2556). *การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การสร้างทีมงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอนด์เมคสติกเกอร์แอนดีไซน์.
- เสกสรร คำเมืองแพน. (2552). *การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- เอริค นที เลอนอบ. (2562). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- Austin, A. E., & Baldwin, R. G. (1991). *Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching*. Washington, DC: School of Education and Human Development.

- Harwood, S. G. (1992). *Team building and process of change (change process)*. n.p
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill
- McGregor, D., & Burvis. (1970). *Team leadership in action*. Saint Louise: The C.V. Mos.
- Robinson, G. C. (1994). Management in teams: How valuing individualism or collectivism Affects their participation. *Dissertation Abstracts International*, 55(4): 926-A.
- Stott, K., and Walker, A. (1995). *Teams Teamwork & Teambuilding*. Singapore: Prentice Hall.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Team building strategy*. Hampshire: Gower Publishing.